

**Департамент развития питьевого водоснабжения и водоотведения при
Министерстве водных ресурсов, сельского хозяйства и перерабатывающей
промышленности Кыргызской Республики**

Процедуры управления трудовыми ресурсами

**“Проект по улучшению санитарных условий в сельской местности и
управлению фекальным илом»**

(P509563)

Февраль, 2026 г.

Содержание

1.	ВВЕДЕНИЕ	4
1.1	Обзор проекта.....	4
1.2	Описание проекта.....	5
1.3	Цель ПУТР	8
2.	ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В РАМКАХ ПРОЕКТА.....	9
2.1.	Категории работников	10
2.2.	Процедуры найма основного и вспомогательного персонала	11
2.2.1.	Процедура отбора персонала	11
2.2.2.	Комплектование штата и круг обязанностей.....	11
2.2.3.	Контракты и испытательный срок	12
2.3.	Дисциплина труда.....	12
2.4.	Рабочее время, праздники и отпуск	12
2.4.1.	Рабочее время	12
2.4.2.	Выходные и праздничные дни	13
2.4.3.	Трудовые и социальные отпуска	13
2.5.	Сроки строительства	13
3.	ОЦЕНКА ОСНОВНЫХ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ РИСКОВ	14
4.	КРАТКИЙ ОБЗОР НАЦИОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА	16
4.1.	Национальное трудовое законодательство: условия и положения.....	16
4.2.	Краткий обзор законодательства: охрана труда и техника безопасности (ОТиТБ) 18	
5.	ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ И СОЦИАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ВСЕМИРНОГО БАНКА (ЭСС2) .	19
5.1.	Трудовые ресурсы и условия труда	19
5.2.	Пробелы в политике	20
6.	ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ	21
7.	ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРЫ	22
8.	ВОЗРАСТ ПРИЕМА НА РАБОТУ	23
9.	УСЛОВИЯ И ПОЛОЖЕНИЯ	24
10.	МЕХАНИЗМ ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ (МРЖ)	24
10.1.	Структура МРЖ для основных сотрудников.....	25
10.2.	Структура МРЖ для наемных работников (для нанятых по контракту работников)	25
10.3.	Рассмотрение жалоб, требующих особого внимания.....	26
10.4.	Мониторинг и отчетность по жалобам	27
10.5.	Система рассмотрения жалоб Всемирного банка.....	27
11.	УПРАВЛЕНИЕ КОНТРАКТАМИ.....	27
	ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ОБРАЗЕЦ КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ	29

СОКРАЩЕНИЯ

ПУОСС	План управления окружающей и социальной средой
ИА	Исполнительное агентство
КР	Кыргызская Республика
ПУТР	Процедуры управления трудовыми ресурсами
МиО	Мониторинг и Оценка
МВРСХПП	Министерство водных ресурсов, сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности Кыргызской Республики
ОТиТБ	Охрана труда и техники безопасности
ГРП	Группа реализации проектов
ОпРП	Операционное руководство проекта
ЭСС	Экологический и социальный стандарт
СЭН\СД	Сексуальная эксплуатация и насилие/Сексуальные домогательства
ПВВ	Государственное учреждение по развитию питьевого водоснабжения и водоотведения
ВБ	Всемирный банк
СВР	Служба водных ресурсов
ВСС	Водоснабжение и санитария

1. ВВЕДЕНИЕ

1.1 Обзор проекта

Кыргызская Республика тесно сотрудничает с международными финансовыми институтами и партнерами по развитию на долгосрочной основе для преодоления бедности, содействия устойчивому развитию и экономическому росту в Кыргызской Республике.

Обеспечение населения безопасной питьевой водой и услугами водоотведения является одним из приоритетных направлений государственной политики Кыргызской Республики.

В соответствии с Национальной стратегией устойчивого развития страны на 2018-2040 годы Кабинет Министров Кыргызской Республики ставит перед собой задачу обеспечить к 2030 году всеобщий доступ, по крайней мере, к базовым услугам водоснабжения и санитарии. В целях содействия быстрому запуску пилотного проекта по предоставлению услуг безопасной санитарии в сельской местности, Департамент развития питьевого водоснабжения и водоотведения (ДРПВВ) при Министерстве водных ресурсов, сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности (МВРСХПП) обратилось к Всемирному банку и ЯФСР с просьбой оказать поддержку в проведении пилотного проекта по предоставлению модели услуг Управления Фекальным Илом (УФИ), которая позволит устранить рыночные, технологические и инфраструктурные барьеры. В рамках проекта в сельских районах Кыргызской Республики будет проводиться пилотный проект по УФИ, направленный на развитие циклических подходов к экономике, привлечение частного сектора, участие местного населения и поддержку малого бизнеса и бизнеса, которым руководят женщины. Грант ЯФСР предоставляет платформу для тестирования решений в интересах малообеспеченных слоев населения и расширения доступа к услугам и средствам к существованию для уязвимых сообществ. Кроме того, он позволит Кыргызской Республике использовать опыт Японии в области устойчивых технологий УФИ.

В рамках проекта предполагается проведение дополнительных мероприятий, финансируемых ВБ, в Кыргызской Республике, а также пилотные механизмы по предоставлению услуг УФИ для последующего расширения в рамках Фазы 2 «Программы всеобщего доступа к водоснабжению и санитарии - Проект 1» (WASUAP, P500620). Проект будет дополнять две текущие инвестиционные операции, финансируемые Всемирным банком, а именно, текущий «Проект развития устойчивого сельского водоснабжения и санитарии» (ПУРСВС, P154778) и «Проект улучшения водохозяйственных услуг, устойчивых к изменению климата» (ПУВУИК, P173734), а также Фазу 1 10-летнего общегосударственного взаимодействия в рамках программы "WASUAP", с некоторыми инвестициями, направленными на расширение доступа к безопасным санитарным услугам на уровне домохозяйств в сельских районах страны, в том числе в Ак-Сууйском районе. Проект, финансируемый ЯФСР, получит техническую помощь от программы «WASUAP» и текущих мероприятий в области санитарии по стратегическому планированию УФИ, инженерному проектированию, а также общему привлечению заинтересованных сторон и повышению осведомленности о продуктах, разрабатываемых в рамках проекта, финансируемого по гранту.

Проект соответствует Рамочной программе партнерства Всемирного банка с Кыргызской Республикой на 2024–2028 финансовый год.

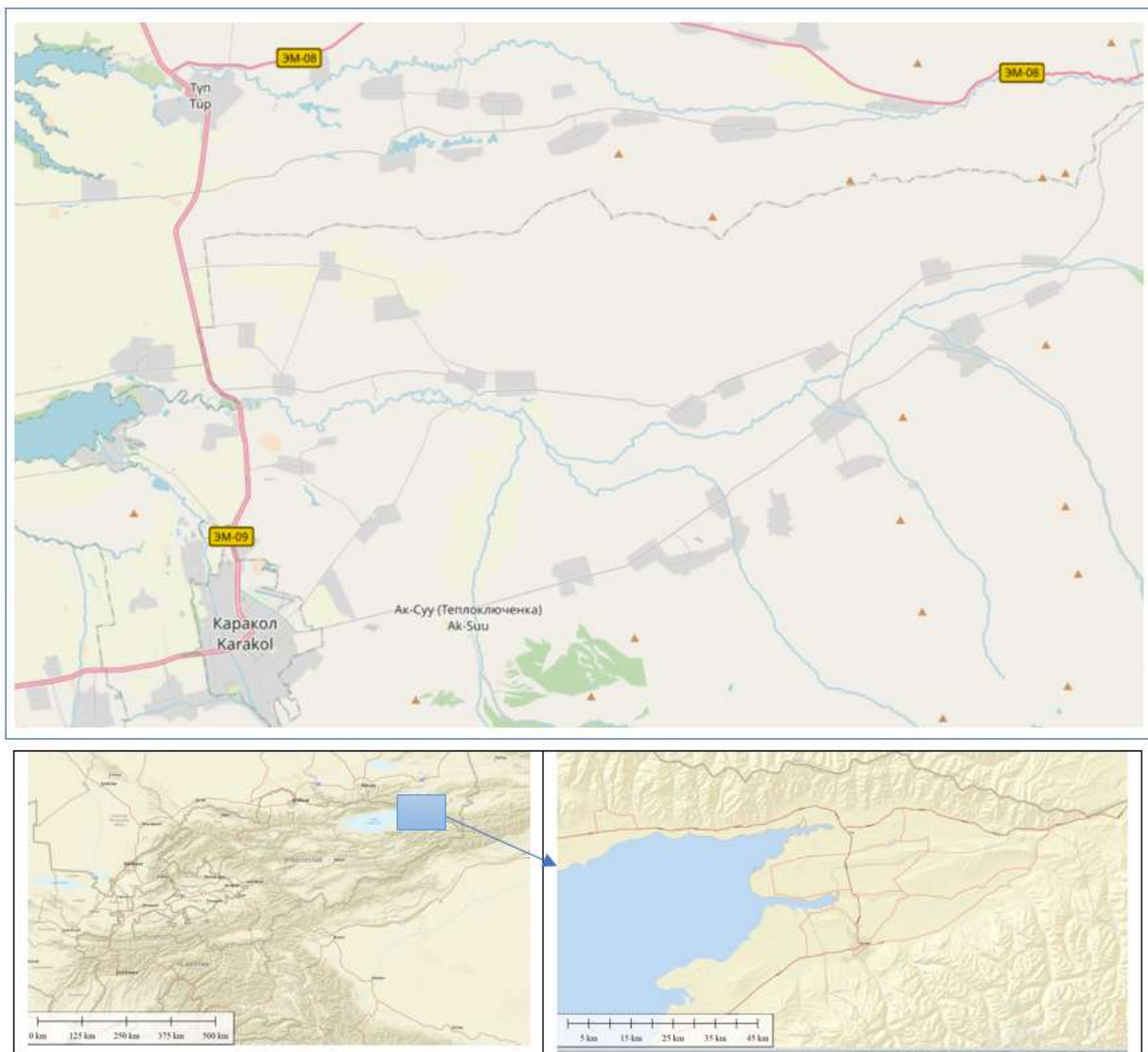
Всемирный банк выразил согласие на финансирование проекта с соблюдением и в полном соответствии с Социально-экологическими принципами (СЭП) Банка, включающими, в частности, Экологические и социальные стандарты (ЭСС). Настоящий ПУТР для «Проекта по улучшению санитарных условий в сельской местности и управлению фекальным илом»

разрабатывается в рамках Плана экологических и социальных обязательств (ПЭСО) с целью приведения его в соответствие с требованиями ЭСС 2: Рабочий персонал и условия труда.

1.2 Описание проекта

«Проект по улучшению санитарных условий в сельской местности и управлению фекальным илом» планируется реализовать в Ак-Сууйском районе (см. Рисунок 1), преимущественно в сельском районе, расположенном на северо-востоке Кыргызской Республики, в пределах Иссык-Кульской области. На западе район граничит с озером Иссык-Куль, вторым по величине соленым озером в мире, которое признано Рамсарской территорией благодаря своему глобально значимому биоразнообразию. На территории района находятся административный центр Теплоключенка и четыре айыл окмоту (АО), охватывающие 44 села. По состоянию на 2024 год население Ак-Сууйского района составляло 67 994 человека (из них 49 % - женщины), большинство жителей (80 %) проживают в сельской местности в небольших поселках. Остальные 20 % населения (14 068 человек) проживают в административном центре Теплоключенка. Сельское хозяйство является основным направлением экономики Ак-Суу, в нем занято около 75% населения района. В Ак-Суу насчитывается около 46 600 гектаров земли, пригодной для сельского хозяйства, из которых 35 200 гектаров обрабатываются 12 834 фермерскими хозяйствами по всему району. Инфраструктура района развита слабо, особенно в отдаленных горных районах, а ограниченный доступ к чистой воде остается одним из основных социально-экономических барьеров, влияющих на здоровье и качество жизни населения. Ситуация с санитарией вызывает еще большую тревогу. В Теплоключенке канализационные очистные сооружения (КОС) и канализационная сеть были построены в 1960-х годах, но только 20 % населения подключены к канализационной системе. Остальные 80 % населения пользуются собственными системами канализации, такими как септики и выгребные ямы (уличный туалет). Проект дополнит предлагаемый проект «Всеобщий доступ к водоснабжению и санитарии-1» (WASUAP, P500620) за счет инвестиций, направленных на расширение доступа к безопасным услугам санитарии на уровне домохозяйств в Ак-Сууйском районе.

Рисунок 1 Местоположение проекта



Предлагаемый проект состоит из следующих основных элементов:

Компонент 1: Развитие инфраструктуры санитарии и обработки фекального ила . В рамках данного компонента будут финансироваться работы, товары и услуги по строительству инфраструктуры для обработки сточных вод и фекального ила, а также по улучшению санитарных условий на уровне домохозяйств.

- а. Подкомпонент 1.1: Очистные сооружения для сточных вод и фекального ила .** В рамках данного подкомпонента будет финансироваться строительство комбинированных очистных сооружений для сточных вод и фекального ила, расположенных в Ак-Сууйском районном центре, которые позволят безопасно перерабатывать сточные воды и фекальный ил от домохозяйств и социальных учреждений по всему району. Очистные сооружения будут спроектированы таким образом, чтобы обеспечить возможность повторного использования ила и получения вторичных побочных продуктов в производственных целях путем преобразования ила в насыщенное питательными веществами органическое удобрение для выращивания культур, не требующих потребления, и других целей (например, озеленение, лесовосстановление, садоводство), а также в биогаз для использования на местах.

- b. Подкомпонент 1.2: Улучшение санитарных условий на местах .** В рамках данного подкомпонента будет финансироваться строительство и восстановление/переоборудование санитарных объектов на местах, в том числе модернизацию туалетов и септиков (стоимость единицы продукции составляет от 1000 до 1900 долл. США), для примерно 900 домохозяйств (4530 человек), из которых 50% относятся к уязвимым группам населения.

Компонент 2: Создание услуг УФИ, создание рабочих мест и повышение осведомленности среди населения. В рамках данного компонента будут финансироваться работы, товары и услуги по созданию услуг в области санитарии и УФИ, продвижению циркулярной экономики и повышению осведомленности среди населения о преимуществах УФИ и повторного использования на территории Проекта.

- a. Подкомпонент 2.1: Создание операторов в области санитарии и УФИ, и профессиональное обучение.** В рамках данного подкомпонента будет оказана поддержка в разработке модели УФИ и поддержка создания специальных отделов по санитарии/УФИ в четырех существующих МП Ак-Сууйского района, которые будут отвечать за управление, эксплуатацию и обслуживание (УЭТО) очистных сооружений, а также за предоставление услуг санитарии и УФИ по всему району. В рамках проекта будут наняты и обучены жители, особенно представители уязвимых групп населения, для управления всей цепочкой предоставления услуг (в том числе сбор, транспортировку, обработку и конечное использование/переработку). Консультант разработает стандартные операционные процедуры по сбору и транспортировке ила, а также руководство по эксплуатации, включающее вопросы обслуживания оборудования, гигиены и безопасности труда. Консультант также определит структуру ценообразования для модели УФИ, в том числе субсидии для уязвимых домохозяйств, чтобы обеспечить долгосрочную финансовую устойчивость, в том числе для УЭТО очистных сооружений.

В рамках данного подкомпонента также будет финансироваться сертифицированная программа профессионально-технического обучения. Консультант разработает и проведет программу обучения, направленную на развитие технических навыков, навыков безопасности и предпринимательской деятельности в области санитарии и УФИ для МП в Ак-Сууйском районе, а также партнерских учреждений (например, санитарно-эпидемиологических служб (С) при Министерстве здравоохранения, центров сельскохозяйственных исследований) в районе реализации проекта, и будет открыта для других жителей. Программа направлена на расширение возможностей жителей, в особенности уязвимых слоев населения, взять на себя техническую или руководящую роль в области санитарии и УФИ.

Кроме того, в рамках подкомпонента будет обеспечена гарантия качества и поддержка в продвижении на рынок побочных продуктов, получаемых из ила в рамках проекта. МП Ак-Сууйского района и партнерские учреждения будут обеспечены необходимым оборудованием для постоянного мониторинга и контроля качества ила, процессов обработки и побочных продуктов, чтобы обеспечить соответствие обработанного ила стандартам здравоохранения, безопасности и охраны окружающей среды до его утилизации, переработки в побочные продукты или их распространения. Кроме того, консультант будет оказывать поддержку в сертификации и брендинге продукции для подтверждения качества и доверия к рынку, а также для привлечения внимания к экологическим преимуществам и стимулирования признания среди жителей. МП в центре Ак-Сууйском районе будет выступать в качестве местных пунктов

для хранения и распределения. Удобрения будут бесплатно распространяться среди фермеров, особенно среди представителей уязвимых слоев населения, в рамках данного пилотного проекта для проверки их востребованности и рыночной стоимости. Долгосрочной целью является продвижение удобрений в качестве экономически эффективной, благоприятной для почвы альтернативы химическим удобрениям для расширения масштабов проекта в рамках Фазы 2 WASUAP.

- b. Подкомпонент 2.2: Кампания по повышению осведомленности среди населения и изменению поведения .** В рамках данного подкомпонента будет проведена кампания по повышению осведомленности среди населения и изменению поведения, направленная на повышение уровня информированности населения о УФИ и преимуществах регенерации ресурсов с упором на безопасное использование побочных продуктов переработки ила. Учебные мероприятия продемонстрируют важность правильного удаления и транспортировки ила, а также то, как обработанный ил может стать ценным компостом. В рамках кампаний будет также сделан акцент на использовании компоста для улучшения почвы под не потребляемые культуры, что позволит устранить опасения по поводу безопасности и стимулировать принятие компоста. На общественных мероприятиях и фермерских ярмарках будут представлены побочные продукты переработки ила и продемонстрирована их роль в поддержке устойчивого сельского хозяйства. Такой подход гарантирует, что жители будут хорошо информированы, вовлечены и мотивированы на поддержку системы УФИ и признают ее практические преимущества.

Компонент 3: «Руководство и управление проектом, мониторинг и оценка, распространение знаний» . В рамках данного компонента будет финансироваться управление и администрирование проекта, в том числе дополнительные операционные расходы, мониторинг и оценка (МиО), привлечение заинтересованных сторон и распространение знаний.

В рамках проекта будет использована система мониторинга и оценки WASUAP и внедрен подход, основанный на участии членов сообщества. Члены сообщества пройдут обучение по мониторингу проекта, а механизм обратной связи через социальные сети, доступный для всех жителей, обеспечит прозрачность и оперативность. Проект также наймет консультанта для проведения базовой, промежуточной и итоговой оценок.

Особое внимание будет уделено обмену и распространению знаний. Будет проведен семинар по запуску проекта с участием представителей органов местного самоуправления, гражданского общества и других заинтересованных сторон, чтобы рассказать о целях проекта. В ходе реализации проекта специалист ГРП по коммуникациям будет вести документацию и обмениваться информацией об извлеченных уроках, передовом опыте и воздействии проекта. Знания будут распространяться через созданные сети на местном, национальном, региональном и глобальном уровнях. Проект также будет привлекать международных партнеров, таких как японские специалисты в области УФИ, для интеграции передовых технологий и лучших мировых практик.

1.3 Цель ПУТР

Проект готовится в соответствии с Экологическими и социальными принципами Всемирного банка (СЭП), которые вступили в силу 1 октября 2018 года. В соответствии с СЭП все заемщики Всемирного банка согласились соблюдать десять экологических и

социальных стандартов (ЭСС), применяемых при кредитовании инвестиционных проектов, финансируемых Банком. Проект признает значимость и принимает ЭСС для выявления и оценки, а также управления экологическими и социальными рисками и воздействиями, связанными с данным инвестиционным проектом. Для управления рисками, связанными с трудовой деятельностью, в соответствии с ЭСС2 «Рабочий персонал и условия труда» Всемирного банка были подготовлены процедуры управления трудовыми ресурсами (ПУТР). В ПУТР описываются типы работников, ключевые элементы национальной трудовой политики и требования ЭСС2, а также инструменты управления трудом, которые будут применяться в ходе реализации проекта. ПУТР позволяют определить основные требования в области трудового законодательства и связанные с ним риски, а также помогают определить ресурсы, необходимые для решения трудовых вопросов. ПУТР представляет собой действующий документ, который разрабатывается на ранних этапах подготовки проекта, пересматривается и обновляется на протяжении всего периода разработки и реализации проекта.

Процедуры управления трудовыми ресурсами (ПУТР) для «Проекта по улучшению санитарных условий в сельской местности и управлению фекальным илом» направлены на достижение следующих двух основных целей:

1. Эффективное управление привлечением персонала, связанного с проектом, и снижение потенциального социального, экономического, экологического и связанного со здоровьем воздействия на местное население.
2. Обеспечение максимальной выгоды от проекта для местного населения за счет создания рабочих мест и предоставления возможностей для обучения. Все это соответствует ожиданиям местного населения и будет способствовать восстановлению местной экономики.

Данный план соответствует Экологическим и социальным принципам (СЭП) Всемирного банка, в частности ЭСС 2 (Рабочий персонал и условия труда) и ЭСС 4 (Здоровье и безопасность населения), что обеспечивает своевременное снижение рисков, связанных с трудовой деятельностью, и увеличение местных социально-экономических выгод для затрагиваемых и местных сообществ.

Ключевые цели разработки тематического плана приведены ниже:

1. Обеспечение ответственного подхода к найму и управлению трудовыми ресурсами
 - а) Сократить приток рабочей силы, по возможности привлекая местную рабочую силу и способствуя найму местного населения;
 - б) Постепенно расширять местное обучение/потенциал/навыки (особенно среди женщин и уязвимых групп населения), что является важнейшим методом управления трудовыми ресурсами в проектах с длительным проектным циклом;
 - в) Предотвращение практики эксплуатации труда;
2. Оценивать и управлять рисками притока рабочей силы с помощью соответствующих инструментов;
3. Смягчать риски, связанные с притоком рабочей силы, в том числе риски СЭН/СД;
4. Обеспечить защиту здоровья, безопасности и ресурсов сообщества;
5. Реализовать эффективный механизм рассмотрения жалоб (МРЖ), соответствующий тому, который включен в ПУТР проекта и План взаимодействия с заинтересованными сторонами (ПВЗС);
6. Контролировать и обеспечивать соблюдение трудовых и социальных стандартов

2. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В РАМКАХ ПРОЕКТА

2.1. Категории работников

ЭСС 2 классифицирует работников на: основных работников, работников по контракту, работники основных поставщиков и работники, занятые на общественных работах. ГРП будет охватывать следующие категории работников: основные работники и работников по контракту. Кроме того, предполагается, что в рамках проекта маловероятно получение ключевых материалов, необходимых для реализации проекта, на постоянной основе от отобранных поставщиков, и поэтому не предполагается привлекать работников основных поставщиков. Также не предполагается привлекать работников, занятых на общественных работах. Помимо этого, предполагается, что в рамках проекта маловероятно получение каких-либо крайне необходимых для проекта материалов от отобранных поставщиков на постоянной основе. Таким образом, работники основных поставщиков к Проекту отношения не имеют.

Основные работники (штат ГРП)

Проект будет реализован ГРП. Ожидается, что основной персонал ГРП будет базироваться в Бишкеке в то время, как в районах ГРП будет содержать региональные офисы, возглавляемые ответственными специалистами этих офисов (подотчетных соответствующим директору ГРП), в том числе технических специалистов и специалистов по социальным и экологическим стандартам. Согласно Закону Кыргызской Республики «О государственной службе», сотрудники ГРП не являются государственными служащими, так как их нанимают на контрактной основе для реализации широкого спектра проектов развития.

Работники по контракту

Будут задействованы две широкие категории работников: (i) наемные работники, которые будут выполнять строительно-монтажные работы в рамках компонентов 1 и 2, и (ii) частные организации (субподрядчики), которые будут работать над укреплением потенциала центрального и местного персонала, в том числе оказание услуг по поддержке реализации ГРП.

Строительный сезон обычно длится с апреля по октябрь, но может быть несколько длиннее или короче в зависимости от погодных условий. Поэтому подрядчик должен мобилизовать рабочую силу в соответствии с видом работ и сезоном. Продолжительность рабочего дня не должна превышать 8 часов в день, при этом на отдых отводится не менее 1 часа.

Условия и продолжительность работы нанятых работников будут определены позднее, однако они будут задействованы только на время строительных работ по соответствующим подпроектам, которые продлятся не более 18 месяцев.

2.2. Характеристика, количество работников проекта. График привлечения рабочей силы.

Основные работники

Для реализации настоящего Проекта ГРП будет создавать проектную команду как ожидается, с привлечением как минимум следующих специалистов:

- специалист по закупкам;
- специалист по выплатам;
- инженер по водохозяйственной инфраструктуре;
- специалист по мониторингу и оценке;
- другие специалисты, консультанты и эксперты необходимые для реализации отдельных компонентов проекта;
- полевые сотрудники Проекта в подпроектах (инженеры по техническому надзору, институциональному развитию и по развитию санитарии и гигиены).

В настоящее время ГРП состоит из следующих сотрудников:

- Директор ГРП;
- Финансовый менеджер;
- Специалист по выплатам;
- Старший специалист по закупкам;
- Специалист по закупкам;
- Старший инженер по водохозяйственной инфраструктуре;
- Инженер по водохозяйственной инфраструктуре;
- Инженер по водохозяйственной инфраструктуре;
- Специалист по институциональному развитию;
- Специалист по социальному развитию;
- Специалист по охране окружающей среды;
- Специалист по мониторингу и оценке;
- Специалист по информационной поддержке\переводчик;
- Специалист по информационной поддержке\переводчик;
- Офис-менеджер.

Основные работники ГРП, как правило, будут наняты на полный рабочий день до завершения проекта на контрактной основе и в соответствии с требованиями Трудового кодекса Кыргызской Республики.

Работники по контракту

Подрядная организация будет нести ответственность за мобилизацию рабочей силы в соответствии с видом работы и сезоном. Рабочее время не должно превышать 8 часов в день с предоставлением как минимум 1 часа для отдыха.

Принимая во внимание характер рабочей силы проекта (в основном низкоквалифицированные строительные рабочие) и особенности рынка труда в Кыргызской Республике, вероятно, что рабочая сила, в особенности низкоквалифицированные рабочие, будет преимущественно состоять из мужчин. Предполагается, что на работу в ГРП и на консультационные услуги по проекту будут привлекаться женщины, не задействованные в строительных работах по компонентам проекта.

Возможно, большая часть рабочей силы будет нанята на местах, за исключением квалифицированных рабочих. Будут приняты меры по обучению и найму как можно большего числа местных жителей.

Сроки и продолжительность работы наемных работников будут определены позднее, но они будут привлекаться только на период реализации соответствующих подкомпонентов.

2.3. Процедуры найма основного и вспомогательного персонала

2.3.1. Процедура отбора персонала

Основной персонал ГРП, а также консультанты будут отбираться в соответствии с Руководством Всемирного банка по отбору и найму консультантов заемщиками Всемирного банка. Найм работников осуществляется на основе контрактов, подписанных директором ГРП.

2.3.2. Комплектование штата и круг обязанностей

Штатное расписание, количество ключевых сотрудников и их круг обязанностей согласовываются с Всемирным банком. Штатное расписание и заработная плата сотрудников ГРП ежегодно утверждаются Министерством финансов Кыргызской Республики. Круг обязанностей будет включен в контракт для каждого соответствующего сотрудника и консультанта УРП.

2.3.3. Контракты и испытательный срок

Технические задания (ТЗ):

ГРП готовит соответствующие ТЗ для ключевого персонала и направляет их в ВБ для рассмотрения и отсутствия возражений.

Контракты:

Контракты подписываются с персоналом ГРП по стандартной форме ВБ после получения отсутствия возражений по ТЗ и отбору персонала ГРП.

Испытательный срок:

При заключении контракта по соглашению сторон может быть предусмотрен предварительный испытательный срок, в течение которого работодатель проверяет профессиональные качества работника, а работник знакомится с условиями труда. Во время испытательного срока работник выполняет свою работу в соответствии с трудовым законодательством и условиями контракта, заключенного с ГРП.

Испытательный срок для сотрудников ГРП может быть установлен до 6 месяцев и должен быть указан в контракте.

Трудовой контракт может быть расторгнут в течение испытательного срока или в любое другое время с письменным уведомлением не менее чем за 14 календарных дней до расторжения.

Прекращение трудовых отношений с сотрудниками

Осуществляется по желанию самого работника или по инициативе Заказчика, если Руководство проекта по своему усмотрению и по любой причине принимает решение о расторжении контракта. Письменное уведомление о расторжении контракта направляется сотруднику за 14 календарных дней до расторжения.

По окончании срока действия контракта с сотрудниками ГРП.

2.4. Дисциплина труда

Все сотрудники обязаны подчиняться руководству и его представителям, выполнять их распоряжения, касающиеся трудовой деятельности, а также приказы и распоряжения, доведенные до сведения сотрудников в официальных положениях или объявлениях.

За нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него/нее трудовых обязанностей, директор ГРП имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- Предупреждение;
- Выговор;
- Увольнение.

Перед применением дисциплинарного взыскания от работника требуется письменное объяснение. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания с указанием причин зачитывается работнику под роспись.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания к работнику не будет применено новое дисциплинарное взыскание, то он признается не имеющим дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

2.5. Рабочее время, праздники и отпуск

2.5.1. Рабочее время

Рабочим временем считается время, в течение которого работник должен находиться в подчинении работодателя для выполнения своих трудовых обязанностей.

На основании законодательства Кыргызской Республики:

- Режим работы сотрудников ГРП в будние дни установлен с 9:00 до 18:00;
- Перерыв в течение рабочего дня устанавливается с 12:30 до 13:30;
- Установлена пятидневная рабочая неделя;
- В случае производственной необходимости привлечение работников осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Кыргызской Республики.

Сверхурочная работа оплачивается в размере не менее полуторакратной обычной почасовой оплаты за первые 2 часа работы и не менее двойной обычной почасовой оплаты за последующие часы. Конкретные ставки оплаты сверхурочной работы могут быть определены коллективным соглашением или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа может быть компенсирована дополнительным временем отдыха вместо повышенной оплаты, но это дополнительное время отдыха должно быть не меньше времени, отработанного сверхурочно

- Накануне праздников продолжительность работы сотрудников сокращается на один час.

2.5.2. Выходные и праздничные дни

- Выходные дни: при пятидневной рабочей неделе предусмотрено два выходных дня. (выходные: суббота и воскресенье);
- Праздничные дни: если выходные и праздничные дни совпадают, выходной день переносится на рабочий день, следующий за праздничным. (праздничные дни: ст. 113 ТК КР).

2.5.3. Трудовые и социальные отпуска

- Работникам предоставляются следующие виды отпусков:
 - трудовые отпуска только для тех специалистов, у которых этот пункт есть в договоре;
 - неоплачиваемый отпуск: по уважительным личным и семейным обстоятельствам до одного месяца на усмотрение руководства проекта;
- Процедура утверждения отпуска выглядит следующим образом: отпуск директора ГРП утверждается директором ДРПБВ; отпуска работников утверждаются директором ГРП;
- Продолжительность ежегодного оплачиваемого трудового отпуска для персонала составляет 28 календарных дней в течение одного рабочего года, без права переноса неиспользованных дней на последующие годы и без права на получение компенсации за неиспользованные дни отпуска, а также без права на получение всех видов материальной помощи на отдых;
- При предоставлении ежегодного трудового отпуска, отпускные выплачиваются в соответствии с законодательством Кыргызской Республики;
- Больничный предоставляется на 10 рабочих дней, в течение срока действия договора, без права переноса на другой календарный год, при предъявлении больничного листа.

2.6. Сроки строительства

По мере необходимости потребуются рабочие, нанимаемые на контрактной основе для проведения строительных работ. Строительный сезон обычно длится с апреля по октябрь, но может быть несколько длиннее или короче, в зависимости от погодных условий. Таким образом, подрядчик должен будет мобилизовать рабочую силу, с учетом вида работ и сезона. Продолжительность рабочего времени не должна превышать 8 часов в день, а на отдых не менее 1 часа. Сроки и продолжительность найма контрактных работников будут

известны на более поздних этапах, однако они будут наняты только на время реализации соответствующих подкомпонентов, которая вряд ли продлится более 18 месяцев.

3. ОЦЕНКА ОСНОВНЫХ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ РИСКОВ

Основные трудовые риски

В рамках Компонента 1 «Развитие инфраструктуры санитарии и обработки фекального ила» и Компонента 2 «Создание услуг УФИ, создание рабочих мест и повышение осведомленности среди населения» предлагается провести строительные работы/реконструкцию очистных сооружений сточных вод и фекального ила и восстановление/модернизацию санитарных объектов на местах, в том числе модернизацию туалетов и септиков, для примерно 900 домохозяйств или 4530 человек, из которых 50% относятся к уязвимым группам населения, создание специальных отделов по санитарии/УФИ в четырех существующих МП Ак-Сууйского района, которые будут отвечать за управление, эксплуатацию и обслуживание (УЭТО) очистных сооружений, а также за предоставление услуг санитарии и УФИ по всему району. В рамках проекта будут наняты и обучены жители, особенно представители уязвимых групп населения, для управления всей цепочкой предоставления услуг (в том числе сбор, транспортировку, обработку и конечное использование/переработку). В связи с тем, что основной деятельностью проекта является строительство новых и реконструкция существующих очистных сооружений, будут существовать риски в области охраны труда и техники безопасности, связанные со строительными работами в рамках компонентов проекта. Ожидается, что рабочие будут подвергаться определенным профессиональным рискам, которые в основном включают земляные работы, работы на высоте, плохо организованные операции на строительной площадке, представляющие опасность и риск для рабочих, ненадлежащее обращение с материалами и неправильное использование оборудования и инструментов рабочими, рабочие могут подвергаться риску инфекций и заболеваний при работе вблизи водопроводных и канализационных систем, а также несоблюдение требований охраны труда и техники безопасности со стороны рабочих.

В случае возникновения других трудовых рисков в настоящий ПУТР будут внесены соответствующие изменения для предотвращения дальнейшего воздействия

Трудовые риски, связанные с работниками по контракту на уровне подпроектов.

Подпроекты будут реализовываться местными подрядчиками, и большинство работников по контракту, скорее всего, будут наняты на местах. Все подрядчики должны будут заключить письменный договор со своими работниками, существенно соответствующий цели ЭСС2 и соответствующему ПУТР, в частности о запрете в сфере занятости детского и принудительного труда, в соответствии с требованиями Стандартного документа о закупках Банка.

Приток трудовых ресурсов и связанное с этим гендерное насилие

Гендерное насилие (ГН) / сексуальная эксплуатация и насилие/сексуальные домогательства (СЭН/СД), считается умеренным, на этапе реализации проекта будут приняты меры по предотвращению рисков СЭН/СД в соответствии с требованиями экологических и социальных стандартов Всемирного банка.

Все контракты с сотрудниками проекта также будут включать стандартный Кодекс поведения (Приложение 1), в том числе меры по предотвращению ГН/СЭН/СД. МРЖ для сотрудников проекта будет внедрен среди основных и нанятых по контракту работников

Риски, связанные с ОТиТБ

Все подрядчики должны будут разработать и внедрить письменные планы управления трудовыми ресурсами, в том числе процедуры по созданию и поддержанию безопасных

условий труда в соответствии с требованиями ЭСС2 и национального законодательства. В соответствии с Планом управления окружающей и социальной средой (ПУОСС) все подрядчики должны будут гарантировать, что рабочие будут использовать основные средства защиты, проходить базовое обучение по технике безопасности и выполнять другие превентивные меры, как это предусмотрено в Рамочном документе экологического и социального менеджмента (РДЭСМ).

Дискриминация и социальная отчужденность женщин и других уязвимых групп

Разработка доступного механизма подачи и рассмотрения жалоб и обеспечение конфиденциальности личной информации. Необходимо проводить целенаправленную политику гендерного равенства. Необходимо разработать целенаправленные механизмы мониторинга участия уязвимых групп во всех мероприятиях. Предусмотреть системы, обеспечивающие равные возможности для всех, независимо от пола, этнического и социального положения.

Риски, связанные с занятостью

Сотрудники будут наняты ГРП либо непосредственно в качестве сотрудников проекта, либо в качестве консультантов или поставщиков услуг, работающих по контракту. Практика показывает, что субподрядчики, нанимаемые для проведения строительных работ, практикуют трудовой договор с единовременной оплатой за определенный вид услуг или объем работ, согласно которым продолжительность занятости будет ограничена несколькими месяцами.

Риски, связанные сверхурочной работой

Существует риск сложившейся практики неучета рабочего времени и отсутствия компенсации за сверхурочную работу. Согласно Трудовому кодексу Кыргызской Республики (2025г.), по согласованию с работодателем сотрудникам проекта предоставляются дополнительные часы отдыха, но не менее отработанного времени (статья 108) в другой день в качестве компенсации за сверхурочную работу. ГРП Проект будет направлен на устранение риска путем информирования сотрудников проекта об их правах и создания механизмов рассмотрения жалоб для них.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (неполный рабочий день), так и по инициативе работодателя - сверхурочная работа.

Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут быть определены коллективным соглашением или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, выполняемая по совместительству, оплачивается в зависимости от отработанного времени или выработки (статья 108).

Принудительный труд и риск использования детского труда

Эксплуатация детского труда — это работа, представляющая угрозу здоровью, безопасности, моральному состоянию ребенка, а также работа, не позволяющая ребенку получить образование. Кроме того, сюда относится использование труда детей, не достигших определенного возраста. В соответствии с Трудовым кодексом Кыргызской Республики минимальный возраст детей для приема на работу составляет 16 лет. Однако в исключительных случаях по согласованию с представительным органом работников организации или уполномоченным государственным органом в сфере труда могут быть приняты на работу лица старше 15 лет (статья 14) для выполнения в свободное от учебы

время легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесс обучения.

С учетом специфики деятельности по проекту, для выполнения строительных работ все наемные работники должны быть не моложе 18 лет. Это требование будет оговорено в контрактах между ГРП и подрядчиками на строительные работы.

Использование детского труда в его наихудших формах запрещено (статья 3).

4. КРАТКИЙ ОБЗОР НАЦИОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

4.1. Национальное трудовое законодательство: условия и положения

Законодательство Кыргызской Республики об охране труда основывается на Конституции Кыргызской Республики и состоит из Трудового кодекса, Закона об охране труда и иных нормативных правовых актов Кыргызской Республики.

Конституция Кыргызской Республики об условиях труда и охране труда предоставляет каждому право на:

- безопасный труд. Использование принудительного и детского труда запрещается (статья 28);
- право на отдых. Каждый имеет право на отдых. Установление максимальной продолжительности рабочего времени, еженедельных выходных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков и других условий, предусмотренных законодательством, обеспечивает это право. (статья 42);
- охрана здоровья. Каждый имеет право на охрану здоровья. (статья 43);
- социальное обеспечение. Каждому гарантируется социальное обеспечение по старости, на случай болезни, инвалидности и утраты трудоспособности, потери опекуна в случаях и порядке, установленных законом. (статья 44).

Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 23 января 2025 года № 23 является основным законодательным актом, направленным на регулирование всех вопросов труда, возникающих в Кыргызской Республике. Настоящий Кодекс регулирует трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения, направленные на защиту прав и свобод участников трудовых отношений, установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда. Статья 9 Кодекса запрещает дискриминацию и гарантирует равные права на труд для всех граждан; дискриминация в трудовых отношениях запрещается. Запрещаются любые различия, исключения или предпочтения, отказ в приеме на работу независимо от национальности, расы, пола, языка, религии, политических убеждений, социального положения, образования, имущественного положения, приводящие к нарушению равных возможностей в сфере труда.

Заработная плата и отчисления

Форма и размер вознаграждения за выполненную работу устанавливаются контрактами (договорами) и коллективными соглашениями. Ежемесячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законом минимального размера оплаты труда. Минимальная заработная плата не включает надбавки и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отличающихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подверженных радиоактивному загрязнению, другие компенсации и социальные выплаты. (статья 92).

Работодатель может производить оплату труда работников не реже одного раза в месяц (статья 94). Работодатель также обязан выплачивать компенсацию за производственную травму или материальный ущерб, а семьям выплачивается компенсация в случае смерти.

По определенным причинам допускаются вычеты, но они не могут превышать 50 процентов от суммы, причитающейся работнику. (статья 204).

Рабочее время

Стандартная рабочая неделя составляет 40 часов (статья 51), а лицам моложе 18 лет разрешается работать меньше. Количество часов в день и дней в неделю устанавливается в соглашении/контракте/договоре между работодателем и работником.

Работодатель обязан предоставлять женщинам с детьми до 18 месяцев дополнительный 30-минутный перерыв для кормления грудью каждые 3 часа в день, а матерям с двумя и более детьми - дополнительный 1-часовой перерыв в день. По желанию работника дополнительные выходные дни суммируются с перерывом на обед и отдых либо суммируются и используются в начале или в конце рабочего дня (смены) в соответствии с сокращенным рабочим днем (статья 150). Детали отгулов устанавливаются в соглашениях/контрактах/договорах.

В соответствии со статьей 142 привлечение беременных женщин к сверхурочной работе, работе в выходные дни, командировкам допускается, если такая работа не запрещена по медицинским показаниям. Привлечение женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено медицинскими показаниями.

Отдых и перерывы

Виды времени отдыха (статья 63):

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (межсменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуск.

Сотрудникам должен быть предоставлен отдых и перерыв на обед в течение рабочего дня продолжительностью не менее 30 минут и не более 1 часа. Время перерыва и его продолжительность определяются правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем (статья 64).

Отпуск

Работники, помимо национальных праздников, должны получать не менее 28 календарных дней оплачиваемого отпуска в год, а работники в возрасте до 18 лет и люди с ограниченными возможностями - 30 дней (статья 68).

Отпуск без сохранения заработной платы также может быть предоставлен определенным группам лиц и может быть включен в контракты. При увольнении работникам выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск, либо они могут использовать отпуск в качестве последних дней работы.

Женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам на основании заявления. Работнику предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста. По соглашению сторон отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста может быть предоставлен в любое время и на любой срок. Отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или частично также отцом, бабушкой, дедушкой, другим родственником или опекуном ребенка, который фактически осуществляет уход за ребенком.

Сверхурочная работа

В соответствии со статьей 1, сверхурочная работа - это работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами нормальной для работника продолжительности рабочего времени.

Вознаграждение за сверхурочную работу производится за первые 2 часа работы не менее полутора раз, за последующие часы - не менее двух раз. Конкретный размер оплаты за сверхурочную работу может быть определен коллективным соглашением или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышения оплаты труда может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее чем за сверхурочную работу. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего дня, в режиме неполного рабочего времени, оплачивается в зависимости от отработанного времени или выработки (статья 108). Это положение в равной степени относится и к временно нанятым работникам

Трудовые споры

Трудовые споры определяются как «неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам установления новых или изменения существующих условий труда, а также применения законодательных и иных нормативных правовых актов в сфере труда в Кыргызской Республике» (статья 240).

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам, уполномоченным государственным органом в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, а также судами. Работник по своему выбору может обратиться за разрешением трудового спора в комиссию по трудовым спорам или уполномоченный государственный орган в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, либо непосредственно в суд. В случаях, когда в организации не создана комиссия по трудовым спорам, трудовой спор подлежит рассмотрению непосредственно уполномоченным государственным органом в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства или в суде (статья 241).

Жалобы

Закон о порядке рассмотрения обращений граждан (№ 67 от 4 мая 2007 года) содержит правовые нормы, устанавливающие информационные каналы для подачи гражданами своих жалоб, запросов и претензий. Статья 8 Закона устанавливает сроки рассмотрения жалоб, которые составляют 14 рабочих дней со дня получения, не требующих дополнительного изучения и исследования, и 30 календарных дней для обращений, требующих дополнительного изучения.

4.2. Краткий обзор законодательства: охрана труда и техника безопасности (ОТиТБ)

Вопросы охраны труда рассматриваются в Конституции Кыргызской Республики. В соответствии со статьей 42 «Граждане Кыргызской Республики имеют право на свободный труд, на использование своих трудовых возможностей, на выбор профессии и сферы деятельности, право на безопасные условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд и социальное обеспечение не ниже прожиточного минимума, установленного законом».

В Трудовом кодексе Кыргызской Республики, вступившем в силу 23 января 2025 года, № 23 есть раздел, посвященный охране труда и технике безопасности. Трудовой кодекс Кыргызской Республики устанавливает обязанность работодателя по обеспечению охраны труда, государственное регулирование по охране труда и обязанности работника по охране труда и технике безопасности. Работнику гарантируется охрана труда, подготовка и обучение, санитарные, социальные и медицинские услуги. В Кодексе

рассматриваются вопросы создания и деятельности служб охраны труда, расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выплаты пособий и компенсаций в зависимости от условий труда.

Закон Кыргызской Республики «Об охране труда», вступивший в силу с 1 августа 2003 года, № 167, устанавливает правовые основы отношений между работодателями и работниками и направлен на создание условий труда, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников на производстве. Закон устанавливает основные направления государственной политики в области охраны труда и принципы государственного управления охраной труда.

Обращение в государственные органы, отвечающие за охрану труда и социальное обеспечение, а также к представителям общественного контроля по проверке условий и охраны труда в организациях и расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

С другой стороны, работники обязаны проходить первичные и периодические медицинские осмотры, обучение и периодический инструктаж по охране труда, а также лечебно-оздоровительные мероприятия, назначаемые медицинским учреждением, если они оплачиваются работодателем.

5. ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ И СОЦИАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ВСЕМИРНОГО БАНКА (ЭСС2)

5.1. Трудовые ресурсы и условия труда

Положения Всемирного банка, касающиеся труда, изложены в его ЭСС 2. Реализующее агентство способствует установлению прочных отношений между работниками и руководством и обеспечивает безопасные и здоровые условия труда. Основные цели ЭСС 2:

- Способствовать безопасности и здоровью на работе;
- способствовать справедливому обращению, недискриминации и равным возможностям проектных работников;
- Обеспечить защиту работников проекта, в том числе уязвимых работников, таких как женщины, инвалиды, дети (трудоспособного возраста, в соответствии с настоящим ЭСС) и трудящихся-мигрантов, работников по контракту, общественных работников и работников первичного снабжения, в зависимости от ситуации;
- Предотвращать использование всех форм принудительного труда и детского труда;
- Поддерживать принципы свободы ассоциаций и коллективных переговоров Проектных работников в соответствии с национальным законодательством; и
- Предоставить работникам проекта доступные средства для решения проблем на рабочем месте.

ЭСС2 применяется к проектным работникам, в том числе работников, занятых полный рабочий день, неполный рабочий день, временных, сезонных работников и мигрантов. В тех случаях, когда государственные гражданские служащие работают в связи с проектом, будь то полный или неполный рабочий день, они будут оставаться в соответствии с положениями и условиями своего действующего соглашения или договоренности о найме в государственном секторе, если только не произошла эффективная юридическая передача их занятости или участие в проекте. ЭСС 2 не будет применяться к государственным гражданским служащим.

Условия труда и управление трудовыми отношениями. Исполнительные агентства разработают и внедрят внутренние процедуры управления трудовыми ресурсами, применимые к проекту. Эти процедуры будут определять способ управления работниками проекта в соответствии с требованиями национального законодательства и настоящего ЭСС. Процедуры будут касаться того, как эта ЭСС будет применяться к различным категориям проектных работников, в том числе сотрудников проекта и контрактных работников.

Работникам проекта будет предоставлена информация и документация, которые будут ясными и понятными в отношении их условий найма. В информации и документации будут изложены их права в соответствии с национальным трудовым законодательством и требованиями ЭСС (которые будут включать коллективные договоры), в том числе их права, связанные с рабочим временем, заработной платой, сверхурочной работой, компенсацией и льготами. Эта информация будет предоставлена в начале рабочих отношений и когда произойдут существенные изменения.

Для получения более подробной информации об экологических и социальных стандартах ВБ перейдите по ссылкам ниже: www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-socialframework/brief/environmental-and-social-standards и <http://projects-beta.vsemirnybank.org/ru/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards>.

5.2. Пробелы в политике

Сравнение ключевых требований Всемирного банка в области охраны труда с требованиями законодательства Кыргызской Республики.

Таблица 1. Сравнение ключевых требований ВБ в области охраны труда с требованиями законодательства КР

ЭСС & тема	Основные требования ЭСС2 ВБ	Основные требования к законодательной базе КР
Условия труда и управление трудовыми ресурсами	- Письменные процедуры управления трудом. - Условия найма. - Недискриминация и равные возможности. - Разработка планов управления трудовыми ресурсами вкл. ПУОСС подрядчика.	- Требуется письменный трудовой договор вкл. и условия найма. - Нет дискриминации и равные возможности. - Нет положения о труде и планы управления.
Защита рабочей силы	- Запрещение детского труда. - Принудительный трудовой запрет.	- Детский труд запрещен - Принудительный труд запрещен.
Механизм рассмотрения жалоб	МРЖ должен быть на месте для прямых и по контракту работников.	- Нет конкретного процесса МРЖ для сотрудников, работающих с индивидуальными трудовыми договорами. - Регистрация жалоб и последующие процедуры доступны через Закона о порядке рассмотрения обращений граждан.
Охрана труда и техника безопасности	- Подробная процедура для каждого проекта. - Имеются требования по охране труда, обучению работников, документированию происшествий, подготовке чрезвычайным ситуациям, решению проблем. - Мониторинг эффективности охраны	- Нет процедуры для проекта. - Есть требование по охране труда, обучению, документированию происшествий.

	труда и техники безопасности.	
Категории работников	• Определены категории работников.	• Нет такой классификации.
Минимальный возраст работников.	• Работником может быть лицо, достигшее 16 лет. В исключительных случаях по согласованию с представительным органом работников организации или уполномоченным государственным органом в сфере труда могут быть приняты на работу лица старше 15 лет. • Обучающиеся, достигшие возраста 14 лет, могут заключать трудовой договор с письменного согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) или органа опеки и попечительства для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения. • Согласие родителей (опекуна, попечителя) дается в письменной форме (заявление), и родители (опекун, попечитель) вместе с несовершеннолетним подписывают трудовой договор.	• Работа для лиц старше 14 лет, с разрешения опекуна. • Лица в возрасте 18 лет не допускаются к труду в тяжелых и небезопасных условиях труда.

6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ

Директор ГРП будет контролировать и руководить работой всех работников, связанных с Проектом.

Специалисты ГРП по экологическим и социальным стандартам будут отвечать за следующие мероприятия:

- Внедрение процедуры управления трудовыми ресурсами;
- Обеспечение соблюдения подрядчиками строительных работ процедур управления трудовыми ресурсами, а также за подготовку планов по охране труда и технике безопасности перед началом строительно-монтажных работ;
- Обеспечение подготовки контрактов с подрядчиками в соответствии с положениями настоящего ПУТР и рамочной модели управления экологическими и социальными

охранными мерами проекта, как подробно описано в Операционном руководстве проекта;

- Контроль выполнения подрядчиками трудовых обязательств и обязательств по охране труда по отношению к контрактным и субподрядным работникам в соответствии с требованиями законодательства КР и соответствующих договоров между ГРП и подрядчиками.

При подготовке типовых контрактов с подрядчиками ГРП включают в них требования по ОТиТБ (Охрана труда и техника безопасности). В соответствии с требованиями ПУТР и ОТиТБ подрядчики обязаны:

- Соблюдать процедуру управления трудовыми ресурсами и требования в части безопасности и гигиены труда. Если количество рабочих (основные + по контракту) превышает 50 человек, то подрядчики должны разработать собственные ПУТР и планы ОТиТБ.
- Контролировать соблюдение подрядчиками процедуры управления трудовыми ресурсами и требований в части безопасности и гигиены труда.
- Вести учет работников по контракту и соблюдения условий их найма на работу.
- Распространить (в доступной форме) должностные обязанности и условия найма на работу среди всех работников.
- Проследить за тем, чтобы каждый работник, нанятый подрядчиком/субподрядчиком, знал номер телефона, адрес электронной почты и интернет-сайта, по которым он может подать жалобу в ГРП.
- Ознакомить работников с требованиями, касающимися охраны труда; проводить регулярные тренинги, посвященные праву на безопасные условия труда (которое гарантировано законодательством Кыргызской Республики), рискам, связанным с их работой, и мерам снижения этих рисков до приемлемого уровня.
- Проводить тренинги, посвященные процедуре управления трудовыми ресурсами и безопасности труда, для обеспечения эффективной работы субподрядчиков.
- Убедиться в том, что все работники подрядчиков и субподрядчиков понимают и подписали Кодекс поведения, перед тем как приступить к работе; следить за соблюдением этого Кодекса.
- Мониторинг выполнения подрядчиками и субподрядчиками процедур управления трудовыми ресурсами;
- Контроль соблюдения норм охраны труда и техники безопасности на всех рабочих местах в соответствии с законодательством КР в области охраны труда и техники безопасности;
- Мониторинг и проведение тренингов по ПУТР и ОТиТБ для проектных работников;
- Обеспечение разработки и внедрения механизма подачи и рассмотрения жалоб для работников проекта, а также за информирование работников о его целях и способах его использования;
- Наличие системы регулярного контроля и отчетности по охране труда и технике безопасности;
- Мониторинг выполнения Кодекса поведения работников.

7. ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРЫ

Согласно Трудовому кодексу, прием на работу проектных работников будет основываться на принципах недискриминации и равных возможностей. Не допускается дискриминация в отношении любых аспектов трудовых отношений, в том числе прием на работу, компенсацию, условия труда и условия найма, доступ к обучению, продвижение по службе или увольнение. Следующие меры будут соблюдаться подрядчиками и контролироваться персоналом ГРП в части обеспечения справедливого обращения со всеми сотрудниками:

- Процедуры найма будут прозрачными, публичными и недискриминационными, и проводиться с уважением этнической принадлежности, религии, сексуальной ориентации, инвалидности или пола;
- Заявки на трудоустройство будут рассматриваться только в том случае, если они поданы в соответствии с официальными процедурами подачи заявок, установленными подрядчиками;
- Перед приемом на работу будут предоставлены четкие описания вакансий, в которых будут объясняться навыки, необходимые для каждой должности;
- Все работники будут иметь письменные контракты с описанием условий работы, и им будет разъяснено их содержание. Работники подпишут трудовой договор;
- Неквалифицированная рабочая сила будет предпочтительно набираться из близлежащих населенных пунктов, из расчета не менее 50%;
- Сотрудники будут проинформированы о предстоящем увольнении не менее чем за две недели до ожидаемой даты увольнения;
- Наемные работники не будут обязаны платить какие-либо сборы за найм. Если какие-либо сборы за найм будут понесены, они будут возмещены работодателем;
- В зависимости от происхождения работодателя и работника, условия трудоустройства будут сообщаться на двух языках, на государственном языке и на языке, понятном обеим сторонам;
- В дополнение к письменной документации работникам, у которых могут возникнуть трудности с пониманием документации, будет предоставлено устное объяснение условий и сроков найма;
- Иностранцам потребуются разрешения на работу для осуществления своей деятельности в Кыргызской Республике;
- Для проведения строительных работ все нанимаемые работники должны быть в возрасте 18 лет и старше. Это требование будет указано в контрактах между ГРП и подрядчиками строительных работ;
- Нормальное рабочее время не должно превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем после предварительного согласования с представителями работников, с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели.

Подрядчики должны:

- Соблюдать требования национального законодательства и данной Процедуры управления трудовыми ресурсами;
- Вести учет приема на работу и дальнейшей работы работников по контракту;
- В доступной форме разъяснять работникам, работающим по контракту, обязанности и условия трудоустройства;
- Создать систему, обеспечивающую регулярный мониторинг и отчетность по трудовым отношениям и ОТиТБ.

8. ВОЗРАСТ ПРИЕМА НА РАБОТУ

Законодательство Кыргызской Республики запрещает лицам моложе 18 лет выполнять «вредные для здоровья или тяжелые» работы, и существуют особые требования к отпуску, продолжительности рабочего дня и другим условиям занятости. Работодатель гарантирует, что строительные рабочие моложе 18 лет не будут наняты. Работники в возрасте до 18 лет допускаются к работам в отраслях, не представляющих опасности для здоровья, со следующим сокращенным рабочим временем: работники в возрасте от 14 до 16 лет - не более 24 часов в неделю, от 16 до 18 лет - не более 36 часов в неделю.

Подрядчики должны будут проверить и определить возраст всех работников. Это потребует от работников предоставления официальной документации, которая может

включать свидетельство о рождении, национальное удостоверение личности, паспорт, медицинскую или школьную книжку. Если будет обнаружено, что несовершеннолетний моложе минимального трудоспособного возраста работает над проектом, будут приняты меры для немедленного увольнения или привлечения несовершеннолетнего ответственным образом с учетом наилучших интересов несовершеннолетнего.

9. УСЛОВИЯ И ПОЛОЖЕНИЯ

Условия и положения найма, применимые к сотрудникам ГРП, будут изложены в этом документе. Эти правила внутреннего трудового распорядка будут применяться ко всем сотрудникам ГРП, назначенным для работы над проектом (основные сотрудники). Условия работы частично занятых лиц определяются их индивидуальными договорами.

Количество работников, нанятых по контракту на время строительных работ, составляет около 250 человек.

Процедура управления трудовыми ресурсами у подрядчиков будет определять условия для контрактных и субподрядных работников. Эти условия будут соответствовать, как минимум, этой процедуре управления трудовыми ресурсами, Трудовому кодексу Кыргызской Республики и указаны в стандартных контрактах, которые будут использоваться ГРП в рамках проекта, а также представлены в Операционном руководстве проекта, в соответствии с данными ПУТР и Рамочного документа по управлению окружающей и социальной средой.

10. МЕХАНИЗМ ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ (МРЖ)

В соответствии с требованиями экологического и социального стандарта (ЭСС) №2 Всемирного банка, ГРП применит свой действующий механизм подачи и рассмотрения жалоб (МРЖ) в рамках соответствующих мероприятий компонентов в процессе деятельности настоящего Проекта. МРЖ позволит упорядочить процесс приёма, рассмотрения и разрешения жалоб, которые могут возникнуть в результате реализации мероприятий настоящего Проекта

Механизм подачи и рассмотрения жалоб — это процедура, которая обеспечивает четкую и прозрачную основу для рассмотрения жалоб, связанных с процессом набора и на рабочем месте. Обычно это принимает форму внутренней процедуры подачи жалоб, за которой следует рассмотрение, ответ руководства и обратная связь.

Механизм подачи и рассмотрения жалоб (МРЖ) будет предоставлен всем непосредственным работникам и работникам, нанятым по контракту, чтобы поднять проблемы на рабочем месте. Такие работники будут проинформированы о механизме рассмотрения жалоб во время набора и о мерах, принятых для защиты их от любых репрессий за его использование.

Возможность использовать МРЖ будет предоставлена всем сотрудникам с помощью различных средств (письменно, по телефону, факсу, в социальных сетях и т. д.). Журнал регистрации жалоб будет вестись в офисе ГРП.

Процедуры рассмотрения жалоб должны быть адаптированы к потребностям проекта, культуре и составу персонала. Процедуры рассмотрения жалоб могут быть включены в коллективные договоры. Положение в коллективном договоре на уровне подрядчика, устанавливающее механизм подачи отдельными работниками жалоб, связанных с трудоустройством, потенциально через профсоюз и/или при содействии профсоюза, будет достаточным для выполнения ЭСС2.

В рамках проекта будет установлена пошаговая процедура МРЖ для участников проекта в соответствии с ЭСС2 до вступления проекта в силу и описана в Операционном руководстве проекта. Такой механизм будет двухуровневым. Для других

заинтересованных сторон, на которых так или иначе влияет проект, будет создан отдельный МРЖ.

10.1. Структура МРЖ для основных сотрудников

Для снижения рисков, связанных с сотрудниками, для них будет разработан МРЖ. Рассмотрения жалоб устанавливаются в несколько уровней для достижения их целей.

Первый уровень: любая жалоба или обращение от сотрудников будет рассмотрена Директором ГРП, зарегистрирована специалистом ГРП по социальным вопросам в Журнале регистрации обращений, после чего будет рассмотрена в течение 14 рабочих дней, в зависимости от характера жалобы.

Второй уровень: если жалоба или обращение, полученные от сотрудников, не решены на первом уровне, или если ответ не является удовлетворительным, у лица, подающего жалобу или обращение, есть возможность обратиться непосредственно к директору ПВВ для решения проблемы. Жалобы должны быть рассмотрены и ответы должны быть предоставлены в течение 14 рабочих дней.

Любая жалоба или обращение по поводу неучтенного рабочего времени и невыплаты компенсации за сверхурочную работу, задержки/невыплаты заработной платы в зависимости от характера поднятого вопроса должны быть получены, рассмотрены и решены своевременно.

10.2. Структура МРЖ для наемных работников (для нанятых по контракту работников)

Уровень подрядчика. Подрядчики должны разработать свой собственный МРЖ для разрешения жалоб нанятых работников и уведомить работников о созданном комитете по рассмотрению жалоб (КРЖ), а также о количестве членов комитета, к которым работники могут обратиться в случае, если они хотят подать жалобу. Если среди работников есть женщины, одним из членов комитета должна быть женщина, чтобы обеспечить женщинам легкий доступ к МРЖ и не сталкиваться с трудностями при подаче жалобы. Координатор по рассмотрению жалоб (КРЖ), назначенный подрядчиком, будет документировать все жалобы и претензии контрактных работников и отвечать за содействие в разрешении жалоб. Если жалоба, в зависимости от ее характера, не может быть разрешена на уровне подпроекта в течение 14 рабочих дней, то она будет передана на центральный уровень ГРП.

Центральный уровень. Специалист ГРП ДРПВВ по социальному развитию будет выполнять функции ответственного специалиста по процедурам рассмотрения жалоб, а ассистент проекта ГРП будет регистрировать жалобы и обращения, полученные от сотрудников проекта. Он/она будет отвечать за координацию действий с соответствующими департаментами/организациями и лицами, чтобы способствовать удовлетворению этих жалоб в течение 14 рабочих дней. Любая неразрешенная жалоба или обращение, полученные с центрального уровня ГРП, должна быть рассмотрена и разрешена своевременно.

В ГРП созданы следующие каналы связи, посредством которых жители/бенефициары подпроектов могут направлять обращения на разных этапах реализации Проекта:

- по почте – г. Бишкек, ул. Байтик Баатыра 34.
- по телефону – 0312 54-54-55
- WhatsApp - система мгновенного обмена текстовыми сообщениями для мобильных устройств с поддержкой голосовой и видеосвязи – номера МРЖ + 996 555 544 575 и +996 707 544 575;
- устные или письменные обращения, полученные в ходе рабочих встреч на местах и полевыми специалистами Проекта в подпроектах;
- входящая корреспонденция по назначению в приемную ГРП;
- входящая корреспонденция по электронной почте office@tunuksuu.kg

- журналы регистраций обращений граждан.

10.3. Рассмотрение жалоб, требующих особого внимания

Принимая во внимание стандарты предотвращения сексуальной эксплуатации и насилия/сексуальных домогательств (СЭН/СД), которые в соответствии с требованиями ВБ должны соблюдаться во всех проектах, финансируемых Всемирным банком, данные стандарты будут соблюдаться, и проектам вменяется в обязанность принимать меры для повышения осведомленности о предотвращении и пресечении СЭН/СГ. На всех этапах реализации проекта все сотрудники проекта и подрядчики будут проинформированы о понимании принципов контроля и предотвращения рисков СЭН/СГ. МРЖ обеспечит доступ и конфиденциальность механизма подачи жалоб, а также позволит Заявителю жалобы не опасаться преследования. Эти жалобы будут рассматриваться незамедлительно, и все виновные будут привлечены к ответственности. Вопросы СЭН/СД требуют некоторых дополнительных мер:

- При найме специалистов по социальной деятельности для работы в ГРП будет учитываться гендерный фактор.
- Специалисты по социальным мерам защиты будут проинформированы о проблемах СЭН/СД.
- Помимо социокультурных особенностей и ненасильственных способов коммуникации в обучении работников, на повестке дня также будут СЭН/СД. Обучение рабочих будет включать следующую информацию по СЭН/СД:
 - определение насилия в отношении женщин в национальных и международных документах;
 - виды насилия (физическое, сексуальное, экономическое, эмоциональное);
 - виды наказаний, предусматриваемые законом.
- Будет разработан механизм рассмотрения жалоб, который обеспечит конфиденциальность личной информации.
- Будут проведены информационные мероприятия по информированию женщин об этом механизме. Представлены следующие виды информации:
 - Права женщин
 - Самозащита в случаях насилия и сексуального домогательства; Телефоны горячей линии;
 - Контактная информация учреждений и организаций, в которые он и могут обратиться
 - Механизм подачи и рассмотрения жалоб и политика конфиденциальности.
- Принцип конфиденциальности механизма подачи и рассмотрения жалоб будет повторяться во всех информационных материалах.

В проекте будут использованы дополнительные меры по смягчению последствий, пропорциональные риску. Подрядчик будет нести ответственность за разработку процедур управления персоналом, планов охраны труда и техники безопасности, а также протоколов СЭН/СД, которые будут применяться к своим сотрудникам и сотрудникам субподрядчиков, работающим по Проекту. Эти процедуры и планы будут представлены в ГРП для рассмотрения и утверждения до того, как подрядчикам будет разрешено приступить к строительным работам. Все подрядчики будут обязаны в контракте указывать, что они против использования детского и принудительного труда, и вводить меры по смягчению последствий СЭН/СД, а сотрудники ГРП, отвечающие за надзор за подрядчиками, будут отслеживать и сообщать об отсутствии принудительного труда и случаев СЭН/СД. Все личные данные и жалобы, полученные лицом, ответственным за их рассмотрение, будут рассматриваться конфиденциально, если заявитель не даст согласия на раскрытие своей личной информации. В частности, будет соблюдаться конфиденциальность чувствительных вопросов и жалоб, связанных с СЭН/СД, поступивших от населения.

10.4. Мониторинг и отчетность по жалобам

ГРП будет нести ответственность за:

- анализ качественных данных о количестве, содержании и статусе жалоб и их внесение в проектные базы данных, созданные ГРП;
- мониторинг нерешенных вопросов и предложение мер по их решению;
- подготовку отчетов по МРЖ в рамках отчетов о ходе реализации проекта для передачи во Всемирный банк. Полугодовые отчеты, представляемые во Всемирный банк, должны включать раздел, касающийся МРЖ, в котором содержится обновленная информация о следующем:
 - ✓ статус реализации МРЖ (процедуры, обучение, кампании по информированию общественности, составление бюджета и т. д.);
 - ✓ качественные данные о количестве поступивших жалоб (заявлений, предложений, жалоб, запросов, положительных откликов) с выделением количества разрешенных жалоб;
 - ✓ количественные данные о видах жалоб и предоставленных ответов, проблемах и обращениях, которые остаются нерешенными;
 - ✓ уровень удовлетворенности принятыми мерами (реагированием);
 - ✓ любые принятые корректирующие меры.

10.5. Система рассмотрения жалоб Всемирного банка

Работники проекта могут подавать жалобы в существующие механизмы рассмотрения жалоб на уровне проекта или в Службу рассмотрения жалоб Всемирного банка (GRS на англ.). GRS гарантирует, что полученные жалобы будут оперативно рассмотрены с целью решения трудовых вопросов проекта. Работники проекта могут подать свою жалобу в независимую инспекционную комиссию Всемирного банка, которая определяет, был ли вред причинен или может возникнуть в результате несоблюдения Всемирным банком его политики и процедур. Жалобы могут подаваться в любое время после того, как проблемы были доведены непосредственно до сведения Всемирного банка, и руководству Банка была предоставлена возможность ответить. Информацию о том, как подавать жалобы в корпоративную службу рассмотрения жалоб Всемирного банка (GRS), см. на веб-сайте:

<http://www.worldbank.org/en/projectsoperations/products-and-services/grievance-redressservice>.

Информацию о том, как подавать жалобы в Инспекционную комиссию Всемирного банка, можно найти на сайте:

>>><<<

11. УПРАВЛЕНИЕ КОНТРАКТАМИ

Строительные и другие контракты будут включать положения, касающиеся занятости, охраны труда и техники безопасности, гигиена труда, ПУОСС, Кодекс поведения, как это предусмотрено в стандартных закупочных документах Всемирного банка и законодательстве Кыргызстана.

ГРП будет управлять и контролировать работу подрядчиков в отношении наемных работников, уделяя особое внимание соблюдению подрядчиками своих договорных соглашений (обязательств, заявлений и гарантий) и процедур управления трудовыми ресурсами. Это может включать в себя периодические аудиты, инспекции и/или выборочные проверки проектных и рабочих площадок, а также записей и отчетов об управлении трудовыми ресурсами, составленных подрядчиками.

Записи и отчеты подрядчиков по управлению трудовыми ресурсами, которые могут быть рассмотрены, включают:

- репрезентативные образцы трудовых договоров или договоренностей между третьими сторонами и наемными работниками;
- записи, касающиеся полученных жалоб и то, как они были решены;
- отчеты, касающиеся проверок безопасности, в том числе несчастные случаи и инциденты, а также выполнение корректирующих действий;
- записи, относящиеся к случаям несоблюдения национального законодательства, и записи об обучении, проводимом для наемных работников, чтобы объяснить риски для здоровья и безопасности на рабочем месте и профилактические меры.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ОБРАЗЕЦ КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ

КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ, КОТОРЫЙ ДОЛЖЕН СОБЛЮДАТЬСЯ ПОДРЯДЧИКАМИ

Кодекс поведения для персонала подрядчика:

Форма

Мы Подрядчик, *[введите имя/название Подрядчика]*, подписали контракт с *[введите имя Заказчика]* на *[введите описание Работ]*. Эти Работы будут выполняться в *[указать Участок и другие места, где будут выполняться Работы]*. Наш контракт требует от нас принятия мер по устранению экологических и социальных рисков, связанных с Работами, в том числе риски сексуальной эксплуатации, сексуального насилия и сексуальных домогательств.

Примечание:

Минимальное содержание формы Кодекса поведения, установленное Работодателем, не подлежит существенным изменениям. Тем не менее, Подрядчик может добавлять требования по мере необходимости, в том числе для учета вопросов/рисков, связанных с Контрактом.

Настоящий Кодекс поведения является частью наших мер по решению вопросов, связанных с экологическими и социальными рисками при проведении работ. Он касается всего нашего персонала, работников и других лиц, занятых на строительной площадке или в других местах, где выполняются работы. Он также касается сотрудников каждого субподрядчика и любого другого персонала, помогающего нам в выполнении Работ. Все такие лица именуются **«Персонал Подрядчика»** и обязаны соблюдать настоящий Кодекс поведения.

Настоящий Кодекс поведения определяет то поведение, которое мы требуем от всего Персонала Подрядчика.

Наше рабочее место — это среда, в которой недопустимо небезопасное, оскорбительное, злобное или насильственное поведение, и где все люди должны чувствовать себя комфортно, поднимая вопросы и не опасаясь наказания.

ТРЕБУЕМОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Персонал Подрядчика должен:

1. добросовестно и компетентно выполнять свои обязанности;
2. соблюдать настоящий Кодекс поведения и все применимые законы, правила и другие требования, в том числе требования по защите здоровья, безопасности и благополучия другого Персонала Подрядчика и любого другого лица;
3. поддерживать безопасную рабочую среду, в том числе путем:
 - обеспечения того, чтобы рабочие места, механизмы, оборудование и процессы, находящиеся под контролем каждого человека, были безопасными и не представляли опасности для здоровья;
 - ношения необходимых средств индивидуальной защиты;
 - использования соответствующих мер в отношении химических, физических и биологических веществ и реагентов; а также
 - следуя применимым аварийным операционным процедурам.
4. сообщать о рабочих ситуациях, которые, по его мнению, небезопасны или

представляют опасность для здоровья, и самоустраняться от работы, которая, по его разумному мнению, представляет непосредственную и серьезную опасность для его жизни или здоровья;

5. относиться к другим людям с уважением и не дискриминировать определенные группы, такие как женщины, люди с ограниченными возможностями, рабочие- мигранты или дети;
6. не участвовать в сексуальных домогательствах, что означает нежелательные сексуальные приставания, просьбы о сексуальных услугах и другие словесные или физические действия сексуального характера с другим персоналом Подрядчика или Работодателя;
7. не заниматься сексуальной эксплуатацией, что означает любое фактическое злоупотребление или попытку злоупотребления уязвимостью положения, неравноправием позиций или доверием в сексуальных целях, в том числе, помимо прочего, получение денежной, социальной или политической выгоды от сексуальной эксплуатации другого лица;
8. не участвовать в принуждении к сексуальным отношениям, что означает фактическое принуждение или принуждение сексуального характера с применением физической силы, в неравных или принудительных условиях;
9. не вступать в какие-либо формы сексуальной деятельности с лицами моложе 18 лет, за исключением случаев ранее заключенного брака;
10. пройти соответствующие учебные курсы, которые будут проводиться по экологическим и социальным аспектам Контракта и включать вопросам охраны здоровья и безопасности, сексуальной эксплуатации и насилия и сексуальных домогательств;
11. сообщать о нарушениях настоящего Кодекса поведения; а также
12. не принимать ответных мер против любого лица, которое сообщит о нарушениях настоящего Кодекса поведения, будь то нам или работодателю, или которое использует механизм подачи и рассмотрения жалоб, предусматриваемые для персонала подрядчика, или механизм рассмотрения жалоб по проекту

ВЫСКАЗЫВАНИЕ ОЗАБОЧЕННОСТИ

Если какое-либо лицо становится свидетелем поведения, которое, по его мнению, может представлять собой нарушение настоящего Кодекса поведения, или которое иным образом касается его/ее, оно должно немедленно поднять этот вопрос. Это можно сделать одним из следующих способов:

1. Обратиться к *[введите имя Специалиста ГРП по социальным мерам защиты, имеющего соответствующий опыт рассмотрения дел о сексуальной эксплуатации, сексуальном насилии и сексуальных домогательствах, или, если такое лицо не требуется по Контракту, другое лицо, назначенное Заказчиком для решения этих вопросов]* в письменной форме по следующему адресу [] или по телефону [], либо лично по адресу []; или
2. Позвонить [] на телефон горячей линии Заказчика (если такой имеется) и оставить сообщение.

Личность человека будет храниться в тайне, если только подозрение о причастности не предусмотрено законодательством страны. Также могут быть поданы анонимные жалобы или утверждения, которым будет уделено должное и надлежащее внимание. Мы серьезно относимся ко всем сообщениям о возможных неправомерных действиях и проведем расследование и примем соответствующие меры. Мы предоставим рекомендации и дополнительную информацию поставщикам услуг, которые могут помочь поддержать человека, столкнувшегося с предполагаемым инцидентом, в зависимости от ситуации.

Никакого наказания в отношении любого лица, добросовестно сообщившего о каком-либо поведении, запрещенном настоящим Кодексом поведения, не будет. Такое наказание будет нарушением настоящего Кодекса поведения.

ПОСЛЕДСТВИЯ НАРУШЕНИЯ КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ

Любое нарушение настоящего Кодекса поведения Персоналом Подрядчика может привести к серьезным последствиям, вплоть до увольнения и возможного обращения в правоохранительные органы.

ДЛЯ ПЕРСОНАЛА ПОДРЯДЧИКА

Я получил копию настоящего Кодекса поведения, написанную на понятном мне языке. Я понимаю, что, если у меня возникнут какие-либо вопросы об этом Кодексе поведения, я могу связаться с *[введите имя контактного лица (лиц) Заказчика, имеющего соответствующий опыт]* с просьбой предоставить мне разъяснения.

Подпись: _____

Дата: (день/месяц/год): _____

Встречная подпись уполномоченного представителя Подрядчика:

Подпись: _____

Дата: (день/месяц/год): _____

ВЛОЖЕНИЕ 1: Поведение, представляющее собой сексуальную эксплуатацию и насилие (СЭН), а также поведение, представляющее собой сексуальные домогательства (СД)

ПОВЕДЕНИЕ, ПРЕДСТАВЛЯЮЩЕЕ СОБОЙ СЕКСУАЛЬНУЮ ЭКСПЛУАТАЦИЮ И НАСИЛИЕ (СЭН), И ПОВЕДЕНИЕ, ПРЕДСТАВЛЯЮЩЕЕ СОБОЙ СЕКСУАЛЬНОЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВО (СД)

Ниже представлен неполный список видов запрещенного поведения.

1. Примеры сексуальной эксплуатации и насилия включают, но не ограничиваются следующими случаями:

- Персонал подрядчика сообщает местному жителю, что он / она может получить работу, связанную с рабочим местом (например, приготовление пищи и уборка), в обмен на сексуальные услуги.
- Персонал подрядчика, который подключает домохозяйства к электросети, говорит, что он может подключить домохозяйства, возглавляемые женщинами, к сети в обмен на сексуальные услуги.
- Персонал Подрядчика насилует или иным образом подвергает местного жителя насильственным половым деяниям.
- Персонал Подрядчика отказывает лицу в доступе к строительной площадке, если оно не оказывает сексуальную услугу.
- Персонал Подрядчика сообщает лицу, претендующему на работу по Контракту, что он/она наймет его/ее только в том случае, если он/она будет заниматься с ним/ней сексом.

2. Примеры сексуальных домогательств в контексте работы:

- Персонал Подрядчика высказывается о внешнем виде Персонала другого Подрядчика (положительно или отрицательно) и сексуальной привлекательности.

- Когда Персонал Подрядчика жалуется на высказывания Персонала другого Подрядчика по поводу его/ее внешнего вида, Персонал другого Подрядчика в ответ заявляет, что он/она «провоцирует его на это» из-за того, что он/она так одевается.
- Нежелательное прикосновение к Персоналу Подрядчика или Заказчика со стороны Персонала другого Подрядчика.

Персонал Подрядчика сообщает Персоналу другого Подрядчика, что он/она получит ему/ей прибавку к зарплате или продвижение по службе, если он/она отправит ему/ей свои фотографии в обнаженном виде.